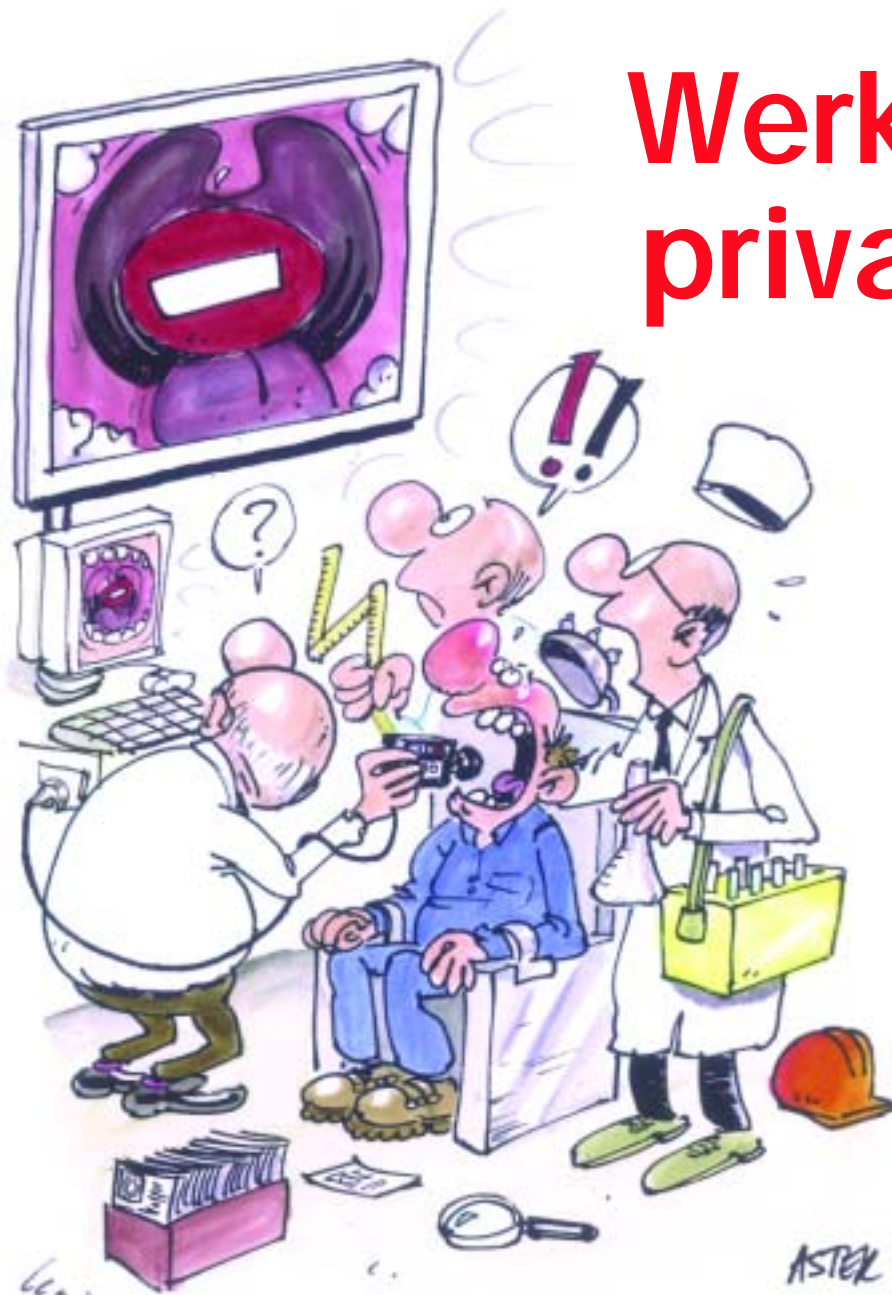


# Werk & privacy



Mag je werkgever  
ALLES over je weten?



## **Werk & privacy**

Mag je werkgever  
ALLES over je weten?



## Inhoudstafel

<b>Voorwoord</b>	<b>7</b>
<b>1. Arbeidsgeneeskunde en privacy</b>	<b>9</b>
1.1. Enkele principes ter herinnering	9
1.1.1. Het medisch onderzoek, voor wie?	9
1.1.2. Wanneer is het medisch toezicht verplicht?	9
1.2. Het beroepsgeheim van de arbeidsgeneesheer	10
1.3. Het recht op beroep	11
1.4. Werknemers getroffen door ernstige of besmettelijke ziekten	11
<b>2. Verbod op genetische testen</b>	<b>13</b>
2.1. Waarover gaat het?	13
2.2. De Wet Mahoux-Vanlerberghe	14
2.2.1. Achtergrond	14
2.2.2. Algemeen principe	14
2.2.3. Procedure in het kader van de arbeidsgeneeskunde	14
2.2.4. Uitzonderingen	15
2.2.5. Evaluatie	15
<b>3. Drugs en alcohol op het werk</b>	<b>17</b>
3.1. Enkele cijfers	17
3.2. Rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer	17
3.2.1. Wetenschappelijk oogpunt: de beperkingen van het screeningonderzoek inzake alcohol- en ander druggebruik	17
3.2.2. Deontologisch aspect: het advies van de Orde der Geneesheren	18
3.2.3. Juridisch kader waarbinnen een gerichte drugscreening door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet worden gesitueerd	18
3.3. Rol van een extern geneesheer	20
3.4. Rol van de politiediensten	20
3.5. Voorwaarden waaraan een goed drugs- en alcoholbeleid moet voldoen	21
3.5.1. Voorrang aan preventie	21
3.5.2. Doen of je neus bloedt?	21
3.5.3. Procedures voor opvang en behandeling van alcohol- en drugproblemen	22
<b>4. Camerabewaking</b>	<b>25</b>
4.1. Probleemstelling	25
4.2. Algemene principes	25
4.3. Concretisering van de algemene principes	25
4.4. Uitvoering van de camerabewaking	25
4.5. Het gebruik van de beelden	26
4.6. Specifieke bepalingen naar gelang van het soort camerabewaking	26
4.6.1. Tijdelijke camerabewaking	26
4.6.2. Permanente camerabewaking	26
4.6.3. Geheime camerabewaking	27
<b>5. Privé-leven en gebruik van onlinecommunicatiemiddelen: CAO nr. 81</b>	<b>29</b>
<b>6. Aandachtspunten voor onze afgevaardigden</b>	<b>33</b>



## Voorwoord

### **Eerbiediging van de privacy op de werkplaats: een nieuw actieterrein voor de vakbond**

*De verdediging van de werknemers in hun relatie met hun werkgever, de controle op de toepassing van de veiligheidsmaatregelen, de verbetering van de arbeidsvoorwaarden of gewoon de verdediging van de tewerkstelling (zoals de huidige strijd voor het behoud van een geïntegreerde staalnijverheid in Wallonië of de strijd van de Antwerpse dokwerkers voor hun specifiek statuut) blijven de fundamentele waarden en de bestaansredenen van de vakbeweging.*

*Toch noopt de evolutie van de samenleving en van de technologie (waardoor de werkomstandigheden drastisch veranderen) de vakbonden ertoe andere terreinen te bezetten en hun actieradius uit te breiden.*

*De "internetexplosie" in de kantoren, onder meer via het veralgemeend gebruik van e-mail, of het toegenomen gebruik van geïntegreerde software voor bedrijfsbeheer brengen een fundamentele verandering van de arbeidsvoorwaarden mee, naast een nooit geziene toename van de controle- en toezichtmiddelen op de werknemers. En dit allemaal om redenen van efficiency en beveiliging van de gegevens en de informaticasystemen, waardoor de privacy van de werknemers in het gedrang kan komen.*

*Omwille van de veiligheid en de doeltreffendheid van de productie worden soms bewakingscamera's geïnstalleerd waarbij elke beweging geregistreerd wordt en de werknemers onder druk komen te staan.*

*Dankzij de medische vooruitgang is het ook mogelijk geworden strikt vertrouwelijke gegevens over de gezondheid van de werknemers te verzamelen. De verleiding is daarbij groot om sollicitanten te selecteren op grond van andere criteria dan hun beroepsbekwaamheid, door bijvoorbeeld kenmerken zoals erfelijke ziekten, zwangerschap of het gebruik van softdrugs op te sporen.*

*Onze vakbond heeft dan ook tot opdracht gendels in te bouwen tegen elke poging tot buitensporige controle of tegen schendingen van de privacy.*

*Deze brochure heeft tot doel om over deze verschillende deelaspecten de nodige achtergrondinformatie aan te reiken. Ze bevat in de diverse hoofdstukken telkens een samenvatting van de reglementaire bepalingen en geeft ook de rol van de syndicale overlegorganen aan.*

**André MORDANT,**  
Algemeen Secretaris.

**Mia DE VITS,**  
Voorzitter.





# 1. Arbeidsgeneeskunde en privacy

De gezondheid van een werknemer behoort tot diens privé-leven. En toch zal die werknemer in een aantal gevallen onderzocht worden door een arbeidsgeneesheer, in opdracht van de werkgever. Dat gebeurt volgens de letter én de geest van de reglementering om de gezondheid van de werknemer bij de uitoefening van zijn of haar beroep te vrijwaren.

Wat de arbeidsgeneesheer onderzoekt moet dus duidelijk in verband staan met risico's verbonden aan de arbeidspost. Deze beperking is het logisch gevolg van vier principes die verband houden met de grondslagen van de arbeidsgeneeskunde in België.

## 1.1. Enkele principes ter herinnering

### 1.1.1. Het medisch onderzoek, voor wie?

Niet alle werknemers zijn onderworpen aan het arbeidsgeneeskundig toezicht. De reglementering voorziet het medisch toezicht over de werknemers die:

- blootgesteld zijn aan een risico voor beroepsziekten
- een veiligheidspost bekleden, namelijk zij die door het besturen van voertuigen of het bedienen van machines of installaties de veiligheid van de andere werknemers in gevaar kunnen brengen
- rechtstreeks in contact komen met levensmiddelen of etenswaren
- jonger zijn dan 21 jaar
- blootgesteld zijn aan beroepsgebonden uitwendige belasting: beeldscherm, manueel hanteren van lasten, ...
- andersvalide zijn
- onder de toepassing van de wetgeving op de moederschapsbescherming vallen.

### 1.1.2. Wanneer is het medisch toezicht verplicht?

- Bij aanwerving, dit wil zeggen, vóór indiensttreding en ten laatste binnen de 14 dagen die hierop volgen. Dit onderzoek bevordert een optimale oriëntatie van de werknemer.
- Op vastgestelde tijdstippen, om beroepsziekten of een – tijdelijke of definitieve – arbeidsongeschiktheid vast te stellen.
- Bij een werkhervatting, na een afwezigheid van minstens vier weken omwille van gezondheidsredenen: ziekte, ongeval, bevalling, ... Dit onderzoek gaat na of de werknemer nog altijd geschikt is hetzelfde werk uit te oefenen.
- Bij verandering van een werkpost indien de werknemer blootgesteld wordt aan nieuwe of verhoogde risico's.

Bovendien kan iedere werknemer, al dan niet onderworpen aan medisch toezicht, steeds de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer raadplegen wanneer hij gezondheidsproblemen ondervindt die hij toeschrijft aan de werkomstandigheden.

Het arbeidsgeneeskundig toezicht is dus verplicht voor wie eraan onderworpen is. Werknemers die er zich aan onttrekken mogen zelfs niet langer door de werkgever worden tewerkgesteld (artikel 147sexies van het ARAB<sup>1</sup>). Deze vaststelling pleit voor een strenge bescherming van het privé-leven van de werknemers.

- a. Enkel de onderworpen werknemers (opgesomd onder punt 1.1.1.) moeten een medisch onderzoek ondergaan. Als zou worden toegestaan dat testen worden uitgevoerd die niets met de arbeidspost te maken hebben, worden de onderworpen werknemers gediscrimineerd ten opzichte van de werknemers die niet onderworpen zijn aan het arbeidsgeneeskundig toezicht.
- b. Het geneeskundig toezicht gebeurt door een arbeidsgeneesheer. De werknemer mag die niet zelf kiezen, zoals zijn behandelend geneesheer bijvoorbeeld. Het respect voor het privé-leven moet dus volledig gevrijwaard worden, ook om het vertrouwen in de arbeidsgeneeskunde ongeschonden te houden.
- c. In heel wat bedrijven wordt de arbeidsgeneeskunde "aangeboden" door een Externe Dienst voor preventie en bescherming op het Werk. We willen niet zo ver gaan te beweren dat dit commerciële bedrijven zijn. Toch moeten we vaststellen dat deze Diensten onderling sterk concurrentieel zijn en regelmatig druk ondervinden van de werkgevers om op bepaalde eisen in te gaan, die flirten met de grens van de wettelijkheid of zelfs de medische deontologie. Ook dit pleit voor een strenge reglementering.

## **1.2. Het beroepsgeheim van de arbeidsgeneesheer**

Eén van de belangrijkste waarborgen voor het respect voor het privé-leven van de werknemer wordt geboden door het beroepsgeheim van de arbeidsgeneesheer. Dat wordt bevestigd in artikel 148septies van het ARAB.

Concreet betekent dit dat de arbeidsgeneesheer elk medisch onderzoek van een werknemer afrondt met een beslissing. Deze beslissing heeft enkel betrekking op het al dan niet arbeidsgeschikt zijn voor de functie die de werknemer uitvoert. De werknemer kan dus volledig geschikt zijn, ofwel ongeschikt, voorgoed of voor een nader te bepalen duur. De arbeidsgeneesheer kan ook adviseren de werknemer in een andere functie te werk te stellen. Ook kan de arbeidsgeneesheer iemand met ziekteverlof sturen.

Om het recht op privacy van de werknemer te garanderen mag op de kaart van medisch onderzoek geen enkele vermelding staan over de diagnose die geleid heeft tot de genomen beslissing (ARAB, artikel 146bis, § 1). Bovendien mag, nog steeds om het recht op privacy van de werknemers te garanderen, het medisch dossier van de werknemers enkel toegankelijk zijn voor de arbeidsgeneesheer of de sociaal assistente of verpleger of verpleegster die verbonden is aan de afdeling medisch toezicht van de Interne of Externe Dienst voor preventie en bescherming op het Werk. Al deze personen zijn verplicht tot geheimhouding. De werkgever heeft geen toegang tot het medisch dossier van de werknemers (ARAB, artikel 146quinquies, § 2).

<sup>1</sup> *Algemeen Reglement in verband met de Arbeidsbescherming.*

### 1.3. Het recht op beroep

Een werknemer heeft het recht om de beslissing van de arbeidsgeneesheer **naar aanleiding van een periodiek onderzoek** aan te vechten. Hiertoe voorziet het ARAB in een beroepsprocedure, die onder andere voorziet dat de werknemer zich mag laten bijstaan door een geneesheer naar keuze, aan wie de arbeidsgeneesheer zijn gemotiveerde beslissing meedeelt. Indien de arbeidsgeneesheer en de geneesheer, die de werknemer bijstaat, het onderling niet eens worden, moet dit op de kaart van medisch toezicht worden vermeld (ARAB, artikel 156bis, § 3). **Tegen de beslissing van een arbeidsgeneesheer bij een aanwervingsonderzoek is geen beroep mogelijk.** Dat is ook logisch, aangezien er nog geen arbeidsverhouding bestaat tussen de werkgever en de kandidaat-werknemer.

Als de werknemer beroep wenst aan te tekenen tegen de beslissing van de arbeidsgeneesheer, worden de opmerkingen en conclusies van de geneesheer die de werknemer bijstaat overgemaakt aan de bevoegde geneesheer-arbeidsinspecteur.

De drie geneesheren nemen samen (bij meerderheid van stemmen) een beslissing over het al dan niet geschikt zijn van de betrokken werknemer. Deze beslissing wordt door de geneesheer-arbeidsinspecteur meegedeeld aan de werkgever én de werknemer. Elke beslissing kan voor de arbeidsrechtbank worden aangevochten.

### 1.4. Werknemers getroffen door ernstige of besmettelijke ziekten

Werknemers die worden getroffen door ernstige of besmettelijke ziekten, moeten verplicht ziekteverlof nemen. Het ARAB bepaalt dat de arbeidsgeneesheer hen moet verzoeken om hun behandelend geneesheer te raadplegen (artikel 146ter, § 2).

Om de privacy van de werknemer te garanderen heeft de arbeidsgeneesheer enkel de plicht om de werkgever te melden dat de werknemer met ziekteverlof werd gestuurd. Niet meer of minder.

#### Samenvatting

De arbeidsgeneesheer mag enkel en alleen de geschiktheid voor het uitvoeren van een functie aan een bepaalde arbeidspost controleren. Hij spreekt zich uitsluitend uit over de geschiktheid van de werknemer, en mag de medische gegevens waarop hij zich daartoe baseert aan niemand kenbaar maken. Het beroepsgeheim van de arbeidsgeneesheer is algemeen en zonder beperking.

De arbeidsgeneesheer mag geen andere onderzoeken of testen uitvoeren dan diegenen die in het ARAB zijn voorzien, tenzij hij meent dat er redenen zijn om van dat principe af te wijken. Maar dan moet het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk daar op voorhand over geïnformeerd worden.



## 2. Verbod op genetische testen

### 2.1. Waarover gaat het?<sup>2</sup>

Sedert een aantal jaren wordt de manier van werken op grote schaal gereorganiseerd. Veel grote bedrijven voeren een beleid dat berust op outsourcing van deelopdrachten, met andere woorden: ze laten taken die hen minder goed liggen (bijvoorbeeld onderhoud, kantine voor werknemers enz.) uitvoeren door gespecialiseerde firma's. Daardoor komen vooral de werkzaamheden met de grootste risico's voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers terecht bij onderaannemingen, die op het vlak van preventie doorgaans veel minder goed gestructureerd zijn dan het oorspronkelijk bedrijf.

Tegelijkertijd ziet men in Europa een tendens de verplichtingen van werkgevers inzake bescherming van veiligheid en gezondheid op de werkplek te beperken tot het voldoen aan een beperkt aantal Europese normen of standaarden.

Zulke normen gaan bijvoorbeeld over machineveiligheid of etikettering van chemische stoffen, waarbij mogelijke effecten worden vermeld. Deze normen beogen vooral het vrije verkeer van goederen, maar hebben ook een normerend effect op de arbeidsomstandigheden.

In deze theoretische en vrij minimalistische benadering gaat men in feite uit van het bestaan van een 'standaardwerknemer' of een gezonde en nauwelijks voor ziekte vatbare werknemer. Er wordt niet altijd rekening gehouden met meer gevoelige of zwakkere werknemers. Daarnaast bestaan weinig of geen normen voor arbeidsorganisatie en arbeidsritme. Beide zijn echter zeer belangrijk voor de toegankelijkheid van werk voor zoveel mogelijk mensen, zonder gevaar voor hun veiligheid of gezondheid.

In sommige sociaal-economische kringen in Europa laat men niet de nodige ruimte om de arbeidsomstandigheden aan te passen (zodat vrijwel alle bekwame kandidaten ook geschikte werknemers kunnen zijn), maar wel rijst de vraag naar het selecteren van de 'fitste' werknemers.

Het vertrouwde arbeidsgeneeskundige concept van aanpassing van arbeid en arbeidsomstandigheden aan de individuele gevoeligheid van de (kandidaat-)werknemers, dat ertoe moet bijdragen dat iedereen die de nodige bekwaamheden heeft ook tewerkgesteld kan worden, dreigt hierdoor in het gedrang te komen.

Ook het feit dat steeds meer bedrijven bijkomende privé-verzekeringen (voor ziekteverzuim, levensverzekering enzovoort) aanbieden in het loonpakket resulteert in een toenemende vraag naar voorspellende medische tests.

Nu al vindt in Europa marktprospectie plaats voor centra die werkgevers genetische tests en medische beeldvorming aanbieden voor hun kandidaat-werknemers. Deze centra staan geheel los van de arbeidsgeneeskunde, en zouden een circuit vormen dat volledig aan de sociale controle van de arbeidswereld ontsnapt.

In een aantal Amerikaanse bedrijven wordt voorspellend genetisch onderzoek nu reeds als wervingscriterium gebruikt. In Belgische vestigingen van die bedrijven wordt overwogen om hetzelfde te doen. Via het Internet zouden zelfs kits verkrijgbaar zijn die een deel van het genetisch materiaal van een mens in kaart kunnen brengen.

<sup>2</sup>Wie meer wil weten over dit onderwerp en de relatie met genetische testen vindt zeer interessante informatie op <http://www.genetische-tests-en-arbeid.be>

Wetenschappelijk gezien is dit natuurlijk niet helemaal onmogelijk. De medische wetenschap gaat met reuzenschreden vooruit. Op basis van een simpel bloedstaal is het mogelijk om vast te stellen of iemand aan een erfelijk bepaalde ziekte lijdt. Voor werkgevers met weinig scrupules kan het dan interessant zijn om diegenen die de kans lopen om ziek te worden, niet aan te werven. Op die manier worden de "genetisch productieve" van de "genetisch onproductieve" kandidaten gescheiden. De werkgever zal de uiteindelijk aangeworven werknemer dus niet moeten missen wegens ziekte, en hem uiteindelijk ook langer in dienst kunnen houden.

Het probleem bestaat dus, en een wettelijke regeling was dus zeker niet overbodig. Dat is het onderwerp van volgend hoofdstuk.

## **2.2. De Wet Mahoux-Vanlerberghe**

### **2.2.1. Achtergrond**

De oorspronkelijke tekst van deze Wet werd reeds in 1999 door PS-Senator Mahoux ingediend bij de Senaat. Zijn initiatief had tot doel aidstesten en voorspellend genetisch onderzoek in het kader van de arbeidsverhoudingen te verbieden. Anderzijds had Senator Vanlerberghe (SP.a) een wetsontwerp ingediend dat er toe strekte medische testen in het kader van een aanwervingsprocedure te verbieden. De bevoegde senaatscommissie besliste de tekst van Senator Vanlerberghe te integreren in die van Senator Mahoux, waarna de tekst achtereenvolgens werd goedgekeurd in de Senaat en vervolgens door de Kamer van Volksvertegenwoordigers. De tekst was op het moment dat de redactie van deze brochure werd afgesloten, wel bekrachtigd en afgekondigd door de Koning, maar nog niet gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

### **2.2.2. Algemeen principe**

De Wet vertrekt van het bestaande principe dat biologische testen, medische onderzoeken of mondelinge informatievergaring enkel geoorloofd zijn indien zij verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer met het oog op het vervullen van een bepaalde functie.

Tegelijkertijd wordt een verbod ingesteld om kandidaat-werknemers te **selecteren** op basis van biologische of genetische testen met een voorspellende waarde. Hetzelfde verbod geldt voor het uitvoeren van tests op werknemers die reeds in dienst zijn. De reden voor het verbod is dat dergelijke tests tot doel hebben bepaalde personen uit de arbeidsmarkt te sluiten "zonder rekening te houden met de werkelijke geschiktheid van de werknemer voor de betrekking waarnaar hij solliciteert", zoals in de Memorie van Toezicht te lezen staat.

De Wet zelf bepaalt expliciet dat voorspellend genetisch onderzoek (met andere woorden: het opsporen van een risico op aanleg van een genetisch bepaalde ziekte zoals bijvoorbeeld diabetes) en de aids-test verboden zijn (art. 3, § 1). Bij een in de Ministerraad overlegd Koninklijk Besluit kan het verbod worden uitgebreid tot andere biologische testen en medische onderzoeken (zie ook 2.2.3.).

### **2.2.3. Procedure in het kader van de arbeidsgeneeskunde**

Indien de risico's verbonden aan de arbeidspost dat wettigen kunnen bepaalde tests toch worden uitgevoerd. Ze mogen enkel en alleen worden uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer verbonden aan de Interne of Externe Dienst voor preventie en bescherming op het Werk. Bovendien moet in dat geval tien dagen vóór het onderzoek aan de werknemer of kandidaat-werknemer worden meegedeeld naar welke gegevens

wordt gezocht, welk onderzoek wordt uitgevoerd en waarom dat gebeurt. Deze mededeling gebeurt via een vertrouwelijke en aangetekende brief.

Op straffe van nietigheid moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer elke voorgenomen beslissing omtrent het al dan niet geschikt zijn van de werknemer of kandidaat-werknemer schriftelijk motiveren en doorsturen naar een door de betrokken werknemer aangeduide arts. De uiteindelijke beslissing wordt meegedeeld op de fiche van medisch onderzoek (zie ook 1.2.). Elke beslissing tot arbeidsongeschiktheid kan worden aangevochten, weliswaar met uitzondering van die beslissingen die betrekking hebben op kandidaat-werknemers.

Niettemin voorziet de Wet dat (bij een in de Ministerraad overlegd Koninklijk Besluit), deze mogelijkheid tot het instellen van beroep ook kan worden uitgebreid tot kandidaat-werknemers.

#### **2.2.4. Uitzonderingen**

Bij een in de Ministerraad overlegd Koninklijk Besluit kan het verbod worden uitgebreid tot andere biologische testen en medische onderzoeken. Vóór een afwijking kan worden toegestaan moet de Minister van Tewerkstelling het raadgevend comité voor bio-ethiek raadplegen.

Tot op vandaag zijn geen uitzonderingen op het algemeen principe toegestaan.

#### **2.2.5. Evaluatie**

Deze wet betekent ontegensprekelijk een belangrijke stap vooruit in de bescherming van de privacy van de werknemers. Het algemeen principe (verbod op voorspellende genetische testen) garandeert dat discriminaties van werknemers, op basis van hun gezondheid, wordt vermeden en dat een hele reeks zwakkere werknemers worden beschermd tegen vormen van geneeskunde die enkel selectie, en niet de preventie tot doel hebben. Deze laatste vaststelling wordt nog versterkt doordat uitzonderingen aan strenge voorwaarden worden gekoppeld en dat enkel de arbeidsgeneesheren van de Interne of Externe Dienst voor preventie en bescherming op het Werk dergelijke onderzoeken mogen uitvoeren.

Door de beroepsmogelijkheid tegen beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer uit te breiden tot kandidaat-werknemers, zou de Wet nog kunnen verbeterd worden.

### **Samenvatting**

Biologische testen, medische onderzoeken of mondelinge informatievergaring zijn enkel geoorloofd indien zij verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer met het oog op het vervullen van een bepaalde functie.

Het is bij wet verboden om kandidaat-werknemers te selecteren op basis van biologische of genetische testen met een voorspellende waarde. Hetzelfde verbod geldt voor het uitvoeren van tests op werknemers die reeds in dienst zijn.

Indien de risico's verbonden aan de arbeidspost dat wettigen kunnen bepaalde tests toch worden uitgevoerd, weliswaar enkel en alleen door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer verbonden aan de Interne of Externe Dienst voor preventie en bescherming op het Werk.

Bovendien moet in dat geval tien dagen vóór het onderzoek aan de werknemer of kandidaat-werknemer worden meegedeeld naar welke gegevens wordt gezocht, welk onderzoek wordt uitgevoerd en waarom dat gebeurt.

Deze mededeling gebeurt via een vertrouwelijke en aangetekende brief.





## **3. Drugs en alcohol op het werk**

### **3.1. Enkele cijfers**

In 2001 dronk elke Belg gemiddeld 8,2 liter alcohol. Opgesplitst in liters per categorie alcoholhoudende drank betekent dat 98,0 liter bier, 18,7 liter wijn en 3,4 liter sterke drank. 85% van de Belgen dronk in 1997 minstens eenmaal alcohol, 8 % van de bevolking doet dit dagelijks. Dit percentage is hoger bij mannen dan bij vrouwen, en stijgt met de leeftijd.

Voor wat drugsgebruik op de werkvloer betreft kunnen we interessante cijfers halen uit een studie die werd uitgevoerd in opdracht van de vorige Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Ze dateert weliswaar uit 1995, maar aangezien het drugsgebruik als maatschappelijk fenomeen zeker niet is afgenomen, mogen we aannemen dat de cijfers momenteel niet lager liggen.

Uit die studie blijkt dat er wel degelijk een drugprobleem bestaat. Zo meldden 91.2 % van de responderende arbeidsgeneesheren reeds in contact gekomen te zijn met drugproblemen in het bedrijfsleven. Alcohol (een "legale drug"!) vormt veruit het grootste probleem: 85,3 % van de arbeidsgeneesheren was al geconfronteerd met problemen veroorzaakt door alcohol. Daarnaast werd melding gemaakt van gebruik van psychofarmacagebruik (bijvoorbeeld kalmeermiddel, antidepressiva, ...). Voor wat de "echte" drugs betreft zegt 29,4% ervaring te hebben met problemen veroorzaakt door soft- of harddrugs.

Het is verder ook interessant om vast te stellen dat alle sectoren getroffen zijn, zij het niet in dezelfde mate. Ook factoren als ploegenarbeid, nachtarbeid, repetitieve arbeid spelen een determinerende rol, en de alcohol- en drugproblemen hangen niet zelden samen met de bedrijfscultuur: beschikbaarheid van alcohol, de houding van het management en sociale druk werden aangegeven als bevorderende factoren.

### **3.2. Rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer**

Zoals wij al eerder hebben beklemtoond, peilt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer naar de geschiktheid van een werknemer voor een bepaalde functie. Hij zal zich hierbij in de eerste plaats richten op de ondervraging (eventueel met behulp van gestandaardiseerde vragenlijsten) en het medisch onderzoek van de werknemer.

De vraag naar een bijkomende gerichte screening naar alcohol- en ander druggebruik vereist enige toelichting vanuit zowel wetenschappelijk, deontologisch als juridisch oogpunt.

#### **3.2.1. Wetenschappelijk oogpunt: de beperkingen van het screeningonderzoek inzake alcohol- en ander druggebruik**

Een éénmalig uitgevoerde drugtest laat niet toe om uit te maken of een (kandidaat)werknemer verslaafd is. Het kan immers gaan om een occasioneel of éénmalig gebruik, of zelfs het gevolg zijn van een "uit de hand gelopen feestje" de dag voordien! Een eenmalige drug- of alcoholtest geeft dus geen informatie over de frequentie van gebruik en de eventuele afhankelijkheid. Gezien de soms lange eliminatietijd van sommige producten (zoals bijvoorbeeld cannabis) laat het terugvinden van sporen in de urine geen uitspraak toe over het 'onder invloed' zijn.

Bovendien zijn interpretatiefouten niet steeds uit te sluiten, bijvoorbeeld ten gevolge van de inname van bepaalde geneesmiddelen. Een positieve screeningtest zou moeten geverifieerd worden met een meer betrouwbare (maar ook veel duurdere) gaschromatografische techniek.

### **3.2.2. Deontologisch aspect: het advies van de Orde der Geneesheren**

In een advies van 20 februari 1993 heeft de Nationale Raad van de Orde van Geneesheren volgende deontologische regelen bepaald:

1. Urineonderzoek op drugs is in het ARAB niet expliciet voorzien als taak van de arbeidsgeneesheer.
2. Evaluatie van al dan niet geschiktheid van een zogenaamde veiligheidsfunctie dient in de eerste plaats te gebeuren door klinische onderzoeksmethodes van de alertheid en het reactievermogen.
3. In de gevallen waarin de klinische methodes ontoereikend zouden zijn om een gefundeerd advies over de geschiktheid te verstrekken, kan een arbeidsgeneesheer overgaan tot een urineonderzoek op drugs.
4. De uitvoering van dit onderzoek is gekoppeld aan volgende voorwaarden:
  - a) het moet gemotiveerd zijn door de risico's en gevaren verbonden aan een inadequaat uitvoering van een bepaalde taak;
  - b) het moet gemotiveerd zijn door de bevindingen van een voorafgaand klinisch onderzoek, dat echter geen uitsluitel verschaftte over de geschiktheid;
  - c) de mogelijkheid van zulk onderzoek is expliciet vermeld in de arbeidsovereenkomst enerzijds, en anderzijds in de aanwervingsvoorwaarden waarvan de kandidaat-werknemers kennis hebben;
  - d) het vereist het 'informed consent'<sup>3</sup> van de werknemer of kandidaat-werknemer;
  - e) het urineonderzoek wordt uitgevoerd door een erkend laboratorium;
  - f) in geval de test positief is, wordt het urinestaal opnieuw onderzocht door een ander erkend laboratorium.
5. De geneesheer mag alleen meedelen of de werknemer al dan niet geschikt is voor de functie, de medische motivering daarvan mag niet worden bekendgemaakt.

### **3.3.3. Juridisch kader waarbinnen een gerichte drugscreening door de preventieadviseur- arbeidsgeneesheer moet worden gesitueerd**

De invoering van drugscreening dient afgewogen te worden tegenover het recht op privacy, en er moet rekening worden gehouden met de deontologische verplichtingen. Bovendien is de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gebonden aan het medisch beroepsgeheim, zoals door het ARAB is bepaald (zie hoofdstuk 1).

Hij geeft een advies (dat overigens alleen dwingend is in geval van tewerkstelling in veiligheidsfunctie of bij blootstelling aan ioniserende stralen) over het al dan niet geschikt zijn, en dit zonder vermelding van enige medische motivatie. Hieruit volgt dat de tussenkomst van de arbeidsgeneesheer niet kan gevraagd worden met het oog op een sanctie maatregel (bijvoorbeeld ontslag om dringende redenen wegens dronkenschap op het werk).

<sup>3</sup> Dit wil zeggen dat de werknemer of kandidaat-werknemer op voorhand op de hoogte wordt gebracht en hij of zij met het onderzoek instemt.

De concrete situatie verschilt naargelang de aard van het onderzoek (aanwervingsonderzoek; periodiek onderzoek; onderzoek naar aanleiding van een incident):

### **a) Aanwervingsonderzoek**

#### **• ARAB-verplichte onderzoekscategorieën**

Op basis van ARAB art. 125, 1, f (opsporing der contra-indicaties met betrekking tot de aangevraagde post) kan een eventueel bijkomend onderzoek (aanvullend dus op het klinisch onderzoek, en indien dit geen uitsluitel geeft), naar alcohol- of drugverslaving soms worden verantwoord, inzonderheid waar het een veiligheidsfunctie betreft. Informed consent is vereist. De kandidaat-werknemer wordt enkel geschikt of ongeschikt verklaard voor de beoogde functie.

Er is geen beroepsprocedure mogelijk.

#### **• Andere kandidaat-werknemers**

De werkgever kan een medisch onderzoek en eventueel bijkomende onderzoeken voorstellen; deze dienen wel te beantwoorden aan het zogenaamde relevantiebeginsel: bijkomende vragen en tests zijn slechts verantwoord indien zij relevant zijn voor de aard van de functie.

Drugscreening zou kunnen verantwoord worden indien het gebruik ervan een gevaar kan betekenen voor de gezondheid en de veiligheid van de betrokkene of van derden. Dit is voor veel werkposten nogal betwistbaar.

**Het advies dat aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk wordt gevraagd en de maatregel worden vastgelegd in de aanwervingsprocedure.**

**Voorafgaande informatie en toestemming van de betrokken werknemer is noodzakelijk.**

### **b) Periodiek (ARAB-verplicht) onderzoek**

Bij vermoeden van een verslavingsproblematiek (in eerste instantie gebaseerd op het klinisch onderzoek) kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dit met betrokkene bespreekbaar stellen. Indien de arbeidsgeneesheer het nuttig oordeelt om zijn onderzoek aan te vullen met een screeningtest, dan past dit hier zeker niet in het kader van een sanctiemaatregel maar wel ter ondersteuning van zijn klinisch vermoeden, ook kan het zijn pleidooi voor verdere begeleiding of doorverwijzing kracht bijzetten.

**Respect voor het medisch geheim** blijft van toepassing. Zonodig kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wel beslissen tot tijdelijke ongeschiktheid (bijvoorbeeld in het geval van een acuut probleem bij een werknemer met een veiligheidsfunctie) of een overplaatsing naar een andere functie voorstellen (voorbeeld: in het geval van een chronisch probleem bij een werknemer met een veiligheidsfunctie).

Een vastgesteld verslavingsprobleem wordt beschouwd als een medisch probleem, met andere woorden als een ziekte: de arbeidsgeneesheer zal doorverwijzen naar de hulpverlening. Er kan tevens de mogelijkheid voorzien worden tot regelmatige opvolging, dit in samenspraak met de betrokkene.

### **c) Onderzoek op vraag van de werkgever (bijvoorbeeld bij incident)**

De werkgever die een verslavingsproblematiek vermoedt kan de betrokken werknemer voorstellen om de arbeidsgeneesheer te raadplegen. Voor zover het niet over een (eventueel vervroegd) periodiek onderzoek gaat, **kan de werknemer hiertoe niet worden verplicht. Men kan dit probleem eventueel ondervangen door dit als een bijzondere procedure in het arbeidsreglement in te schrijven.**

Indien de werknemer akkoord gaat om zich bij de arbeidsgeneesheer aan te melden, kan dit als een 'spontaan onderzoek' beschouwd worden; dan gelden dezelfde adviezen en beslissingsregels als voor het gewone periodiek onderzoek (zie vorige paragraaf).

## **3.3. Rol van een extern geneesheer**

Een extern geneesheer, die niet optreedt als behandelend geneesheer, kan gevorderd worden door bevoegde personen (lokale of federale politie) of gevraagd (niet gevorderd uiteraard) worden door de werkgever.

Deze arts is op dat ogenblik niet gebonden aan de zwijgplicht voor wat de eigenlijke opdracht betreft.

Hiermee beoogt men niet zozeer een beleids- dan wel een sanctiemaatregel. Of dit echter zinvol is binnen het kader van een zwaarwichtige sanctie zoals ontslag om dringende reden dient te worden genuanceerd; blijkens de rechtspraak zal een eenmalige vaststelling van misbruik (bijvoorbeeld positieve alcoholtest) hiervoor doorgaans onvoldoende zijn.

Bovendien kan het onderzoek door de werknemer worden geweigerd, tenzij het opgelegd wordt door een bevoegd persoon (zie volgende paragraaf).

## **3.4. Rol van de politiediensten**

In bepaalde verkeerssituaties kan de werkgever een beroep doen op de politie zeker indien een werknemer onder invloed blijkt en:

- ofwel een voertuig bestuurt op een voor een aantal personen toegankelijk terrein van de onderneming;
- of aanstalten maakt om zich met een voertuig in het verkeer te begeven (Wegverkeerswet).

De werkgever kan immers strafrechtelijk aansprakelijk gesteld worden bij een ongeval, veroorzaakt door een dronken werknemer, indien hij onvoldoende toezicht uitoefent (schuldig verzuim).

Daarnaast kunnen deze bevoegde personen ook ingeschakeld worden bij de vaststelling van 'openbare dronkenschap': een door iedereen waarneembare dronkenschap die zich voordoet in een openbare plaats (dus ook de terreinen van een onderneming waar leveranciers, klanten of andere bezoekers komen).

### **3.5. Voorwaarden waaraan een goed drugs- en alcoholbeleid moet voldoen**

Een antidrugs- of alcoholbeleid kan alleen maar efficiënt zijn als het wordt geïntegreerd in het globale welzijnsbeleid. Probleemherkenning (inclusief eventuele screening) en sanctionering maken hier slechts een onderdeel van uit. Voorlichting en informatie, procedures bij misbruik en individuele begeleiding maken hier evenzeer deel van uit.

#### **3.5.1. Voorrang aan preventie**

Een eerste vorm van preventie bestaat voornamelijk uit voorlichting en informatie op bedrijfsniveau (affiches, folders, voordrachten,...) en (eventueel) uit campagnes in samenwerking met gespecialiseerde instellingen. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan hier een ondersteunende rol spelen. Ook individuele voorlichting en informatie zijn belangrijk. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan dit aankaarten tijdens het arbeidsgeneeskundig onderzoek. Voor wat dit laatste betreft geldt dan wel een beperking: enkel de 'onderworpenen' worden bereikt.

Andere algemene maatregelen op bedrijfsniveau in dit kader zijn: de beschikbaarheid van alcohol (en per definitie drugs) op de werkplaats beperken of reglementeren.

#### **3.5.2. Doen of je neus bloedt?**

Verslavingsproblemen worden vaak door collega's of directe chefs met de mantel der liefde toegedekt. Dergelijke houding helpt noch het bedrijf, noch de betrokkene vooruit. Mits enige informatie en voorlichting terzake zijn deze personen goed geplaatst om de eerste tekenen van disfunctioneren in de werksituatie op te merken en te signaleren. Dit kan reeds een aanleiding zijn tot een eerste gesprek en tot verdere begeleidende maatregelen.

Wanneer men disciplinaire maatregelen beoogt, zeker in het uiterste geval van een ontslag om dringende reden, kunnen bovendien getuigenverklaringen (omtrent het al dan niet behouden van de volledige controle over de handelingen) als volwaardig bewijsmiddel gebruikt worden.

Mogen directe chefs of bedrijfsleiders gebruik maken van een commerciële screeningstest?

Urinetesten ter opsporing van drugmisbruik hebben hun beperkingen en het is zeer betwistbaar of deze wel door niet-medici mogen worden uitgevoerd.

Een alcohol-ademtest wordt niet als een echte medische handeling beschouwd en het opleggen ervan in het werkmilieu is niet ongeoorloofd. Een positieve ademtest is wel weinig bewijskrachtig bij een gerechtelijke procedure, maar kan eventueel binnen een bedrijf gebruikt worden voor de vaststelling van misbruik en als overtuigingsmiddel voor verdere opvolging en verwijzing. **Voorwaarde is wel dat dit als mogelijke procedure in het arbeidsreglement is opgenomen en dat de werknemers hierover zijn ingelicht.**

### 3.5.3. Procedures voor opvang en behandeling van alcohol- en drugproblemen

#### Acute situatie

Een werknemer bevindt zich 'onder invloed' met andere woorden in een zodanige toestand dat normaal functioneren niet meer mogelijk is. Hoe kan men dit aanpakken?

- betrokken werknemer mag zijn werkzaamheden niet meer verderzetten;
- betrokkene opnieuw tot zichzelf laten komen in een daartoe geschikt lokaal; eventueel de hulp inroepen van een vertrouwenspersoon;
- betrokkene op een veilige manier naar huis sturen (bijvoorbeeld in een taxi, onder begeleiding ....);
- bij ernstig medisch probleem of agressief gedrag: behandelend geneesheer en/of hulpdiensten;
- nabespreking (na ontnuchtering) en beslissing door leidinggevende:
  - éénmalig feit: ziekte of vakantiedag,
  - registratie van het voorval (schriftelijk); voorleggen aan en laten tekenen door betrokkene; waarschuwen en afspraken maken!

#### Chronische situatie

De werknemer functioneert herhaaldelijk minder goed, vermoedelijk ten gevolge van een alcohol- of drugprobleem. Een **mogelijke** strategie is dan de volgende:

- Probleemherkenning door en gesprek met leidinggevende, bijvoorbeeld de directe chef. Het functioneren wordt doorgenomen, afspraken tot verbetering binnen bepaalde termijn worden gemaakt en schriftelijk vastgelegd. De betrokken werknemer krijgt informatie over mogelijke consequenties (vb. bepaalde volgorde van sancties).
- Doorverwijzing naar een hulpverleningskader via sociale dienst of arbeidsgeneeskundige dienst (+ feedback); eventueel een 'therapeutisch contract' afsluiten;
- Opvolging moet worden voorzien, onder meer om na te gaan op de begeleiding/ behandeling wordt volgehouden. Ook nazorg bij werkhervatting is belangrijk.

De concrete strategie bij zowel acuut als chronisch misbruik moeten op het niveau van het bedrijf opgemaakt en schriftelijk worden vastgelegd. De werknemers worden erover geïnformeerd.

Na akkoord tussen werknemers en werkgever kan dan het arbeidsreglement worden aangevuld met bepalingen inzake drankgebruik in de onderneming, procedures voor vaststelling en opvang, sancties, ...

Door de hele procedure in het arbeidsreglement op te nemen zijn alle werknemers beschermd tegen willekeurige sancties. Tevens is iedereen op de hoogte van het beleid dat in de onderneming inzake gebruik van drugs en alcohol wordt gevoerd.

Het **Comité voor Preventie en Bescherming op het werk** geeft advies en moet worden betrokken bij elke stap van de besluitvorming. De **Ondernemingsraad** past het arbeidsreglement aan.

Individuele werknemers met problemen moeten bijstand kunnen krijgen van een **syndicaal afgevaardigde**.

## **Samenvatting**

Een antidrugs- of alcoholbeleid kan alleen maar efficiënt zijn als het wordt geïntegreerd in het globale welzijnsbeleid. Probleemherkenning (inclusief eventuele screening) en sanctionering maken hier slechts deel van uit als het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk voorafgaand betrokken is geweest en indien de sanctiemaatregelen in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

Preventie is belangrijker dan sanctionering. Voorlichting en informatie over de gevaren van drugs en alcohol kunnen hierbij helpen. De werknemers voorlichten over procedures bij misbruik, maar ook individuele begeleiding zijn belangrijk vanuit preventief oogmerk.

Een vastgesteld verslavingsprobleem wordt beschouwd als een medisch probleem.

De arbeidsgeneesheer mag dit niet zelf behandelen, maar moet doorverwijzen naar gespecialiseerde hulpverlening.

Het beroepsgeheim van de arbeidsgeneesheer is ook hier onbeperkt en onaantastbaar.





## 4. Camerabewaking

### 4.1. Probleemstelling

Uit hoofde van het gezag dat de werkgever uitoefent over de werknemers, mag hij toezicht houden op de prestaties van de werknemers. Een dergelijke controle valt dus binnen de sfeer van het beroepsleven van de werknemer, niet binnen de sfeer van zijn privé-leven.

De vraag kan echter worden gesteld of die controle mag worden uitgevoerd met behulp van een camera. Immers: het recht op privacy omvat het recht voor elk individu om niet te worden bespied in al zijn doen en laten, wat uitgerekend het geval is als de werknemer voortdurend met een camera wordt gevolgd. Dat zou dan weer haaks staan op het recht van de werkgever om binnen het kader van de arbeidsovereenkomst de prestaties van het personeel te controleren.

**Om uit deze schijnbare patstelling te raken werden hierover afspraken gemaakt tussen de sociale gesprekspartners. Ze werden vastgelegd in CAO nr. 68 van 16 juni 1998 "betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats".**

### 4.2. Algemene principes

De CAO bevestigt het verbod op permanente camerabewaking in de onderneming, behoudens in sommige (in een beperkende opsomming bepaalde) gevallen en **mits voorafgaande informatie en raadpleging, indien er implicaties kunnen zijn op het privé-leven van de werknemers**. Ook het plaatsen van tijdelijke camera's maakt het voorwerp uit van een omkadering.

Als basisbeginsel gelden het finaliteitsprincipe en het proportionaliteitsprincipe. Beide principes moeten niet alleen gerespecteerd worden bij de installatie van de camerabewaking, ze blijven ook gedurende de hele periode van dit cameratoezicht gelden.

### 4.3. Concretisering van de algemene principes

- Voorafgaand aan de invoering van de camerabewaking moet de werkgever de werknemersvertegenwoordigers informeren en consulteren inzake de invoering en wijziging van de camerabewaking (doeleinden, inhoud, gebruik).
- De betrokken werknemers moeten voorafgaandelijk geïnformeerd worden over de redenen, de betrokken periode, de gebruikte technieken en de verzamelde gegevens.
- De werknemers en werknemersvertegenwoordigers moeten geïnformeerd worden over alle systemen en toepassingen van de camerabewaking en hun rechten terzake.
- De doeleinden van de camerabewaking moeten wettig zijn en duidelijk omschreven worden.

### 4.4. Uitvoering van de camerabewaking

- De camerabewaking mag slechts aangewend worden voor zover nodig om de omschreven doeleinden te verwezenlijken.
- De werkgever moet ervoor zorgen dat de beoogde doeleinden bereikt worden met een minimale inmenging in de privacy van de werknemer.
- De werkgever moet de gehanteerde toezichtmethodes regelmatig evalueren en herzien in functie van de technologische ontwikkelingen teneinde de impact op de privacy zoveel mogelijk te verminderen.

## 4.5. Het gebruik van de beelden

- De verwerking van de verkregen gegevens moet te goeder trouw gebeuren, moet wettig zijn en mag geen onwettige discriminatie tot gevolg hebben.
- De beelden mogen niet gebruikt worden voor andere doeleinden dan die waarvoor de camerabewaking geïnstalleerd werd; indien dit wel het geval is, dan mag dit gebruik niet onverenigbaar zijn met de oorspronkelijke doeleinden en moet de werkgever alle maatregelen nemen om, gelet op de context, verkeerde interpretaties te vermijden.
- De werknemers hebben recht op bijstand van hun vakbondsafgevaardigde met betrekking tot hun recht om de beelden te consulteren.

## 4.6. Specifieke bepalingen naar gelang van het soort camerabewaking

### 4.6.1. Tijdelijke camerabewaking

Tijdelijke camerabewaking is slechts toegestaan in twee gevallen:

**Controle op de prestaties van de werknemer** is slechts toegelaten op voorwaarde dat de bewaking tijdelijk is, dat het arbeidsreglement voorziet in de videobewaking en de modaliteiten ervan, en dat beslissingen en beoordelingen niet alleen gebaseerd worden op gegevens die via camerabewaking verkregen werden.

De werknemers en hun vertegenwoordigers moeten voorafgaande informatie ontvangen over de doeleinden, de inhoud en het gebruik van de camerabewaking, en er moet een voorafgaande raadpleging georganiseerd worden.

**Controle op het productieproces** kan zowel betrekking hebben op de machines als op de mensen en is toegelaten indien de gegevens alleen voor die doeleinden gebruikt worden. Ze mogen dus niet gebruikt worden voor het volgen van het gedrag van de werknemers. Bovendien moeten de modaliteiten duidelijk omschreven zijn (aantal camera's, plaatsing ervan, ...), en mag de camerabewaking geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer.

De werknemers en hun vertegenwoordigers moeten voorafgaande informatie ontvangen en er moet voorafgaand overleg zijn indien er een mogelijke weerslag is op de persoonlijke levenssfeer van de werknemers.

### 4.6.2. Permanente camerabewaking

Voortdurende camerabewaking is enkel toegelaten met het oog op de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de bescherming van de goederen van de onderneming.

De werknemers en hun vertegenwoordigers moeten voorafgaande informatie krijgen over de doeleinden, de inhoud en het gebruik van de camerabewaking. Voorafgaande raadpleging is verplicht indien de permanente bewaking implicaties kan hebben op het privé-leven van de werknemers.

### **4.6.3. Geheime camerabewaking**

Geheime camerabewaking is enkel toegelaten bij ernstige aanwijzingen van strafrechtelijk sanctioneerbare feiten of andere zware inbreuken en indien die bewaking in overeenstemming met de nationale wetgeving gebeurt.

Wat dit laatste punt betreft, moet er rekening gehouden worden met het Strafwetboek en het Wetboek van Strafvordering.

Geheime camerabewaking kan ingevoerd worden mits naleving van de voorschriften van het strafprocesrecht. Dit betekent onder meer dat enkel het Openbaar Ministerie dergelijke camerabewaking kan (mee) organiseren.

#### **Samenvatting**

Tijdelijke en permanente camerabewaking (bijvoorbeeld om het productieproces te controleren of om de prestaties van de werknemers na te gaan) zijn slechts toegestaan onder streng omschreven voorwaarden. Deze voorwaarden moeten aan de voorafgaande syndicale controle worden onderworpen, en worden best vastgelegd in het arbeidsreglement. Het gebruik van de beelden moet beperkt blijven tot het doel waarvoor ze werden gemaakt, en mogen op geen enkele manier de privacy van de werknemers in het gedrag brengen.

Geheime camerabewaking in het kader van de arbeidsverhoudingen is verboden.



## 5. Privé-leven en gebruik van onlinecommunicatiemiddelen: CAO nr. 81

Mag je je pc op het werk gebruiken om op internet te surfen of privé-mails te versturen?

Mag je werkgever je mails of de websites die je bezoekt, controleren? Mag hij zomaar alles verbieden? In welke mate mag de werkgever zijn informaticanetwerk controleren, en waarom? Wat mag hij nu precies controleren?

De gewettigde zorg van de werkgevers voor de veiligheid van hun netwerk en hun gegevens en hun wil om de productiviteit op peil te houden verzoenen met de al even gewettigde zorg van de werknemers voor hun privacy op het werk is niet altijd even gemakkelijk.

Sommige werkgevers dachten het probleem te kunnen oplossen door te stellen dat er geen plaats was voor privé-communicatie, gewoon omdat het materiaal en de werktijd dienen om te werken. Punt aan de lijn.

Anderen besloten niets te beslissen totdat echte of vermeende misbruiken ze ertoe noopten een voorbeeld te stellen. Sommige rechtbanken zijn daartegen ingegaan.

Nog anderen besloten de gegevens te filteren met behulp van speciale software (blokkeren van weinig aanbevelenswaardige websites, filteren naargelang van de verzender, blokkeren van mails met naaktfoto's, blokkeren van downloaden van bestanden die virussen kunnen bevatten, enzovoort).

Ondanks een hele batterij wetteksten over de eerbiediging van het privé-leven zoals

- de Grondwet (art. 22, recht op privé-leven);
- het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens (art. 8),
- het internationaal Verdrag inzake de politieke en de burgerrechten;
- het Strafwetboek (art. 314 bis) : hij die privé-communicatie of -telecommunicatie af luistert zonder de toestemming van de betrokkenen wordt gestraft met een gevangenisstraf van 6 maanden tot één jaar;
- de wet van 21 maart 1991, de zogenaamde Belgacomwet, verbiedt het af luisteren van communicatie "*behoudens toestemming van alle andere personen die er rechtstreeks of onrechtstreeks bij betrokken zijn*" (art. 109 ter D);
- de wet van 8 december 1992 m.b.t. de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;
- CAO nr. 68 betreffende de camerabewaking op de arbeidsplaats, die het kader en de duur van controles met camera's vastlegt;

oordeelden de rechtbanken nu eens zus, dan eens zo op de vraag of een werkgever al dan niet de elektronische post van zijn werknemers mag controleren of zich op de inhoud ervan mag steunen om sancties te nemen.

Kortom, mede door die rechtsonzekerheid verkozen de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de Nationale Arbeidsraad (NAR) rond de tafel te gaan zitten om te proberen een gulden middenweg te vinden tussen de rechten van beide partijen.

Zo werd dan op 26 april 2002 in de NAR de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 gesloten "*tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens*", waarin aangegeven wordt hoe de bestaande wetgeving toegepast en nageleefd moet worden.

Die CAO bepaalt de wijze waarop in het kader van de arbeidsbetrekkingen de finaliteits, proportionaliteits- en transparantiebeginselen die voorzien zijn in de wet van 8 december 1992 met betrekking tot de bescherming van het privé-leven ten opzichte van de verwerking van persoonlijke gegevens, toegepast moeten worden.

Dat betekent met andere woorden dat het doel (de finaliteit) van de controle moet overeenstemmen met dat wat aangekondigd werd (transparantie). De controle mag ook niet buitensporig zijn (proportionaliteit) ten aanzien van het nagestreefde doel. De controle moet passend, relevant en niet buitensporig zijn.

Die tekst steunt op de volgende beginselen :

- Hij past in het kader van de bestaande regelgeving inzake de bescherming van het privé-leven, regelgeving die nu meer concreet wordt uitgewerkt.
- Vakbondsactiviteiten worden uit het toepassingsgebied van de CAO gesloten.
- De werkgevers worden verplicht vooraf informatie te verstrekken over de invoering van een controle :
  - **Collectief via de ondernemingsraad** (bij ontstentenis Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, bij ontstentenis de werknemers). Hierbij moeten zij uiteenzetten waarom (finaliteit) en hoe zij gaan controleren, of de controle al dan niet een permanent karakter zal hebben, waar de gegevens opgeslagen zullen worden, enzovoort;
  - **En individueel aan elke werknemer** (via aanplakking, een circulaire, het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst of een bericht op pc bij gebruik van een pc of van het programma). Die informatie moet handelen over de gebruiksregels van de informaticamiddelen, de rechten, plichten, verbodsbepalingen en mogelijke sancties.
- Vier controledoelstellingen waarvan de controle op het eigenlijke werk van de werknemer uitgesloten is. Geheime, verborgen controles vallen dus onder de strafwet.

Die doelstellingen zijn de volgende :

1. Het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden. Men bedoelt hier meer bepaald het kraken van computers, waaronder vertrouwelijke (persoonlijke, medische bestanden), of nog het raadplegen van pornografische, pedofiele of racistische sites;
2. De bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
3. De veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan, alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;
4. Het te goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van onlinetechnologieën.

## Procedures

Als de werkgever onregelmatigheden vaststelt, mag hij proberen de zaak te individualiseren.

- 1) In het kader van een **directe procedure** als de onregelmatigheid onder een van de hiervoor vermelde eerste drie doelstellingen valt (ongeoorloofde feiten, pornografie, vertrouwelijke gegevens, veiligheid van het netwerk).
- 2) In het kader van een **indirecte procedure** als het gaat om een verkeerd gebruik van de informaticaprogramma's.

De procedure bestaat uit drie stappen :

a) Voorafgaande informatie

Vooraleer de gegevens te individualiseren moet de werkgever de werknemers ervan op de hoogte brengen dat

- er onregelmatigheden zijn vastgesteld;
- hij zich het recht voorbehoudt om een geïndividualiseerde controle uit te voeren teneinde de verantwoordelijke(n) op te sporen, wanneer die onregelmatigheden zich nog eens voordoen.

b) Geïndividualiseerde controle

Wanneer de werkgever opnieuw onregelmatigheden vaststelt, mag hij een geïndividualiseerde controle uitvoeren.

c) Tegensprekelijke procedure

Vooraleer een eventuele sanctie op te leggen, moet de werkgever de betrachte werknemer in het kader van een tegensprekelijke procedure de kans geven om uitleg te verschaffen.

## Wat mag de werkgever nu controleren ?

Volgens artikel 6 van CAO nr. 81 mag de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

Als de controle toch een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, dan moet deze inmenging tot een minimum beperkt worden.

Concreet vertaald betekent dit het volgende :

- Internet : de werkgever mag enkel die onlinecommunicatiegegevens controleren die onontbeerlijk zijn voor de controle. In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld dat de controle wel betrekking mag hebben op de duur van de verbinding per werkplek, maar niet op een individualisering per werknemer van de bezochte websites.
- E-mail : de controle mag betrekking hebben op het aantal en de grootte van de verstuurd mails per werkplek, maar niet op de identificatie van de werknemer die ze verstuurt, waardoor het lezen van de inhoud van de mails zonder de toestemming van de betrokken werknemer verboden is (wel mag het onderwerp van een mail gelezen worden).

**Let wel !**

Het is raadzaam als onderwerp van je mails "privé" of "persoonlijk" te zetten. Je kan dit natuurlijk niet doen voor alle berichten, want dan zou je werkgever zich wel eens kunnen afvragen waarom hij je eigenlijk betaalt. Maar hij kan ook niet zomaar stellen dat alles een beroepsmatig karakter heeft. Door de vermelding "persoonlijk" of "privé" kan je het beroepsmatig karakter van mails betwisten en verhinderen dat men kennis neemt van de inhoud ervan zonder jouw toestemming (en dat men dit dan op die manier tegen jou zou gebruiken).

CAO nr. 81 biedt een minimumbasis wanneer er in de sector of in je bedrijf niets bestaat.

De volledige tekst van de CAO kan je terugvinden op de website [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be) van de Nationale Arbeidsraad. Het ABVV van zijn kant heeft een brochure over dit onderwerp gemaakt. Je kan ze raadplegen of downloaden op de website [www.abvv.be](http://www.abvv.be) (onder Documenten 2002).



## 6. Aandachtspunten voor onze afgevaardigden

De brochure die je zonet hebt gelezen bevat informatie, die een vakbondsafgevaardigde misschien niet bijzonder veel concreet houvast geeft om in de praktijk mee aan de slag te gaan.

Hieronder vind je daarom, in de vorm van een vragenlijst, een opsomming van een aantal concrete probleemgevallen die met behulp van de informatie die wij je aanbieden in deze brochure kunnen aangepakt worden.

Het spreekt vanzelf dat je hiermee het probleem van (gebrek aan) respect voor het privé-leven van je werkmakers niet helemaal in kaart kunt brengen. En het is allicht even goed mogelijk dat in het lijstje hieronder veel gevallen vermeld worden, die bij jou in de onderneming geen probleem vormen, of die reeds opgelost zijn via de klassieke syndicale weg.

Maar misschien brengt het je wel op een paar ideeën, en levert het inspiratie op om de toestand in jouw onderneming eens in kaart te brengen!

1. Respekteert de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn verplichtingen inzake het medisch geheim bij het al dan niet geschikt verklaren van een werknemer, met andere woorden: beperkt hij zich tot het invullen van de fiche van medisch toezicht?
2. Zijn maatregelen getroffen opdat onbevoegden geen toegang zouden hebben tot de medische dossiers?
3. Weten de werknemers wat ze moeten doen als ze het niet eens zijn met de voorgenomen beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer?
4. Bestaan er in de onderneming initiatieven, gericht op preventie, gericht op de problematiek van drug-, alcohol of geneesmiddelengebruik?
5. Was dat op initiatief van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, of van de werkgever?
6. Was het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk op voorhand om advies gevraagd?
7. Ging het om een multidisciplinaire aanpak binnen de onderneming, of werd beroep gedaan op een extern adviesbureau? Op een externe geneesheer?
8. Heb je weet van initiatieven van individuele hulpverlening aan alcohol-, drug of geneesmiddelenverslaafden?
9. Werden er ooit al mensen ongeschikt verklaard vanwege verslaving aan drank, drugs of geneesmiddelen?
10. Eist de werkgever vóór aanwerving van alle kandidaat-werknemers een medisch onderzoek?
11. Indien ja, wat is dan de houding/mening van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer?
12. Werd het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk om advies gevraagd?
13. Kennen de werknemersafgevaardigden de inhoud van die selectieproeven?
14. Kennen de kandidaat-werknemers de inhoud van die selectieproeven?
15. Worden zij om hun instemming gevraagd?
16. Worden mensen die niet aan het arbeidsgeneeskundig onderzoek zijn onderworpen ook (regelmatig) medisch onderzocht?

17. Werd het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk daarover voorafgaand geconsulteerd?
18. Worden, in het kader van het arbeidsgeneeskundig onderzoek, vragen gesteld die indruisen tegen het respect voor het privé-leven? (bvb. over seksuele voorkeur, over kinderwens, ...)?
19. Denk je dat de werkgever druk uitoefent op de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer om bijzondere testen of onderzoeken te doen die niet in de reglementering voorzien zijn?
20. Is in het verleden reeds overgeschakeld naar een andere preventieadviseur-arbeidsgeneesheer omdat die zich beriep op de medische deontologie om bepaalde testen of onderzoeken op vraag van de werkgever niet uit te voeren?
21. Worden er specifieke testen of onderzoeken gedaan bij werknemers die een zogenaamde "veiligheidsfunctie" bekleden?
22. Staan er camera's in de onderneming?
23. Waarvoor dienen die? Om het productieproces te bewaken? Om de veiligheid van de werknemers te garanderen? Om een andere reden?
24. Werd bij de invoering ervan CAO 68 gerespecteerd?
25. Bevat het arbeidsreglement bepalingen in verband met camerabewaking in de onderneming? Werden die besproken in de ondernemingsraad?



# ABVV

**Algemeen Belgisch  
Vakverbond**

**April 2003**

•  
Lay-out: ABVV  
Illustraties.: ASTER  
Druk: New Goff  
•

•  
Hoogstraat 42 • 1000 Brussel  
Tel: +32 (0)2 506 82 11  
Fax: +32 (0)2 506 82 29  
e-mail: pers@abvv.be  
www.abvv.be  
•

•  
© Volledige of gedeeltelijke  
overname of reproductie van  
de tekst uit deze brochure mag  
alleen met duidelijke  
bronvermelding.  
•

•  
Verantwoordelijke uitgever:  
Mia De Vits  
•

**Deze brochure werd gerealiseerd met steun van het Europees Sociaal Fonds en  
de FOD-Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.**

